

DIPUTACIÓN

Diputación Provincial de Valencia

Gestión de Recursos Humanos y Organización

2026/04780 Anuncio de la Diputación Provincial de Valencia sobre la aprobación definitiva del reglamento por el que se regula el sistema de carrera o desarrollo profesional horizontal y la evaluación del desempeño en el Hospital de Salud Mental Provincial.

ANUNCIO

En el BOP núm. 44, de fecha 5 de marzo de 2026, se publicó el anuncio de la aprobación inicial del reglamento de carrera profesional y evaluación del desempeño del personal empleado público del hospital de salud mental provincial (sector sanitario), según acuerdo del pleno de fecha 17 de febrero de 2026.

Transcurrido el plazo de exposición pública de 30 días sin que se haya presentado reclamación o sugerencia alguna, según informe de la jefa de Servicio de RR.HH. y Organización de 20 de abril de 2026, la aprobación inicial del reglamento de carrera profesional y evaluación del desempeño del personal empleado público del hospital de salud mental provincial (sector sanitario), se entiende definitivamente aprobada, procediéndose a la publicación del texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos previstos en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, así como en el Portal de Transparencia.

VER ANEXO

Contra la presente aprobación definitiva del reglamento podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que las personas interesadas puedan ejercer cualesquiera otras acciones que estimen procedentes.

València, 21 de abril de 2026.—La vicepresidenta 2.ª diputada delegada de Recursos Humanos, M.ª del Remedio Mazzolari Tortajada.



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

**REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE CARRERA O
DESARROLLO PROFESIONAL HORIZONTAL Y LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO EN EL HOSPITAL DE SALUD MENTAL PROVINCIAL.**

ÍNDICE

PREÁMBULO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Finalidad y objeto.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Derecho de información.

TÍTULO I. CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL HORIZONTAL

Capítulo I. Definición, características y estructura

Artículo 4. Definición de la carrera y desarrollo profesional horizontal

Artículo 5. Características.

Artículo 6. Estructura y categorías de la carrera.

Capítulo II. Acceso al sistema de carrera y desarrollo profesional horizontal

Artículo 7. Acceso y renuncia al sistema de carrera.

Artículo 8. Solicitud y reconocimiento del Grupo.

Capítulo III. Progresión en el sistema de carrera o desarrollo profesional horizontal

Artículo 9. Requisitos para la progresión en el sistema.

Artículo 10. Tiempo mínimo de permanencia necesario.

Artículo 11. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia.

Artículo 12. Cambio de categoría profesional. Cómputo de servicios prestados en distintas categorías.

Artículo 13. Evaluación para la progresión en el sistema de carrera o desarrollo profesional.

TÍTULO II. EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN DEL PERSONAL

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 14. Concepto de evaluación de la progresión del personal.



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

Artículo 15. Periodo de las evaluaciones de la progresión del personal.

Artículo 16. Unidades de evaluación.

Artículo 17. Comisión de evaluación.

Artículo 18. Personal susceptible de evaluación.

Artículo 19. Personal evaluador.

Artículo 20. Personal supervisor. Funciones

Artículo 21. Situaciones particulares.

Capítulo II. Actividad asistencial/ profesional

Artículo 22. Objetivos colectivos

Artículo 23. Contribución individual a los objetivos colectivos

Capítulo III. Adquisición de conocimientos. Actividad docente e investigadora

Artículo 24. Adquisición de conocimientos

Artículo 25. Valoración de la adquisición de conocimientos

Artículo 26. Actividad docente e investigadora

Capítulo IV. Evaluación del compromiso con la organización

Artículo 27. Dimensiones y factores para la evaluación del compromiso con la organización

Artículo 28. Criterios generales de valoración

Capítulo V. Proceso de evaluación del desempeño

Artículo 29. Entrevista de evaluación del desempeño

Artículo 30. Informe de evaluación del desempeño

Artículo 31. Revisión del informe de evaluación del desempeño

Artículo 32. Autoevaluación

**TÍTULO III. PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE
CARRERA/DESARROLLO PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DE LA
PROGRESIÓN DEL PERSONAL**

Artículo 33. Comisión de seguimiento del sistema de carrera/desarrollo y evaluación de la progresión.

Artículo 34. Funciones de la Comisión de seguimiento.



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

TÍTULO IV. COMPLEMENTO DE CARRERA O DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 35. Financiación del sistema de carrera

Artículo 36. Complemento de carrera / desarrollo profesional

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional primera

Disposición adicional segunda

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera

Disposición transitoria segunda

DISPOSICIÓN FINAL

PREÁMBULO

El Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), que tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, establece en los artículos 16, 17 y 19 el derecho de las empleadas y empleados públicos a la carrera profesional, permitiendo a las Administraciones Públicas configurar un modelo de carrera horizontal definido como la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. De este modo, cada Administración podrá conformar su propio esquema de carrera en función de su estructura y necesidades.

El nuevo modelo deberá valorar necesariamente la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, y la evaluación del desempeño, así como otros méritos en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. La evaluación del desempeño de los empleados públicos deberá realizarse a través de procedimientos fundados en principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, y cuya evaluación habrá de ser tenida en cuenta a los efectos de promoción en la carrera. En definitiva, se dota a las Administraciones de herramientas que hagan posible superar el modelo actual que concentra todas las oportunidades de carrera en el desempeño sucesivo de distintos puestos de trabajo, introduciendo factores de motivación personal y control interno, relacionado en alguna medida las oportunidades de promoción del empleado público con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización.



Diputació de València | Recursos Humans i Organització

De modo similar, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, define la carrera profesional horizontal como un conjunto de expectativas de progreso para el personal empleado público que busca incentivar el conocimiento experto del mismo. La evaluación del desempeño es una herramienta esencial dentro del modelo. La formación y actualización de los conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la administración pública, serán una exigencia para las empleadas y los empleados públicos y van a ser objeto de evaluación, análisis y valoración.

La adopción de un sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño puede resultar un factor determinante para operar un cambio de cultura organizacional basada en la gestión por objetivos y resultados. No obstante, como todo cambio, podría generar ciertas resistencias iniciales derivadas de la aplicación de la sistemática de evaluación que conlleva. En este sentido, se ha optado por una implementación gradual, al objeto de adaptarlo a la realidad cultural reduciendo el estrés organizacional en su aplicación y dando también oportunidad a que el diseño sea mejorado con la experiencia colaborativa.

El esfuerzo organizacional que requiere la implantación de un sistema de carrera profesional y evaluación del desempeño queda plenamente justificado por las ventajas que comporta. En este sentido, este sistema debe concebirse como una medida de racionalidad y modernización en la gestión de los servicios públicos que permitirá avanzar en la dirección de la gestión del cambio organizativo y la gestión por objetivos y resultados. Del mismo modo, debe contribuir a la mejora de la motivación y la satisfacción profesional de quienes desarrollan su actividad profesional en la Diputación de Valencia, Hospital de Salud Mental Provincial y, en consecuencia, redundará en un incremento de la eficacia en la prestación de servicios.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. Finalidad y objeto

1. El presente reglamento establece, regula y desarrolla el derecho a la carrera y desarrollo profesional horizontal en el Hospital de Salud Mental Provincial. Todo ello, de acuerdo con la legislación de función pública de aplicación en el ámbito de la Administración Local.
2. Igualmente, el presente reglamento establece, regula y desarrolla el sistema de evaluación del desempeño del Hospital de Salud Mental Provincial, el inicio de la carrera y desarrollo profesional y los efectos de su valoración para la progresión en el sistema de carrera y desarrollo profesional horizontal.
3. Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo o las retribuciones complementarias del personal empleado público del Hospital de Salud Mental Provincial serán objeto de desarrollo posterior, previa negociación con la representación sindical en el ámbito de la Mesa General de Negociación



Diputació de València | **Recursos Humans i Organització**

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El sistema de carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño que establece el presente reglamento será de aplicación al personal funcionario de carrera, interino y al personal laboral que preste sus servicios como empleado o empleada pública en la Diputación de Valencia del Hospital de Salud Mental Provincial y que se encuentre en situación de servicio activo o cualquier otra situación que conlleve reserva de plaza.

El sistema de desarrollo profesional resulta de aplicación al personal referido en el párrafo anterior de las categorías no sanitarias y de aquellas sanitarias que no requieren titulación universitaria, adscritos al Hospital de Salud Mental Provincial.

El presente reglamento no será de aplicación al personal directivo profesional y de alta dirección.

Artículo 3. Derecho de información

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento y que se encuentre adherido al sistema de carrera y desarrollo profesional horizontal, tendrá derecho a conocer en cualquier momento, la situación de su expediente y, en particular, la puntuación de cada uno de los elementos de valoración. La Diputación facilitará dicho acceso a través de los medios electrónicos que se establecerán al efecto, que respetarán la normativa que resulte de aplicación en materia de protección de datos de carácter personal.

TÍTULO I. CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL HORIZONTAL

Capítulo I. Definición, características y estructura

Artículo 4. Definición de la carrera y desarrollo profesional horizontal

La carrera profesional horizontal supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal del Hospital de Salud Mental Provincial de la Diputación de Valencia, incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

Dicho reconocimiento se hará efectivo a través de la progresión en cada uno de los grupos, subgrupos y agrupaciones profesionales en la estructura de grados de desarrollo profesional (GDP) establecida en este reglamento. La progresión alcanzada en el GDP en cada grupo o subgrupo categorial será irreversible salvo por aplicación de la sanción de demérito prevista en la regulación del régimen disciplinario.

Artículo 5. Características

La progresión en la carrera y desarrollo profesional horizontal reunirá las siguientes características:



Diputació de València | Recursos Humans i Organització

- a. Voluntaria. Corresponderá a cada empleado o empleada pública decidir su incorporación al sistema progresivo de grados de desarrollo profesional en que se articula la carrera o desarrollo profesional.
- b. Individual. La carrera y desarrollo profesional horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada empleada o empleado.
- c. De acceso consecutivo y gradual. El progreso en la carrera y desarrollo horizontal consiste en el acceso consecutivo a los distintos Grupos, previo cumplimiento de los requisitos recogidos en el presente reglamento.
- d. Retribuida por GDP.

Artículo 6. Estructura y categorías de la carrera

1. La carrera o desarrollo profesional horizontal se estructura en 4 grados, más un grado inicial o de acceso.
2. Los grados de desarrollo profesional que integran la carrera horizontal son:
 - a. Grado 0 o de acceso.
 - b. Grado I. Adjunto.
 - c. Grado II. Experto.
 - d. Grado III. Referente.
 - e. Grado IV. Consultor.

Cada GDP define el grado de desarrollo alcanzado profesionalmente por el personal del Hospital de Salud Mental Provincial.

Capítulo II. Acceso al sistema de carrera y desarrollo profesional horizontal

Artículo 7. Acceso y renuncia al sistema de carrera.

1. El derecho de acceso al sistema de carrera y desarrollo profesional horizontal se inicia en el momento de la adquisición de la condición de personal empleado público de la Diputación de Valencia en el Hospital de Salud Mental Provincial, incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento. Desde su toma de posesión dicho personal quedará incluido, mediante solicitud expresa.
2. El personal que a la entrada en vigor del presente reglamento tenga la condición de empleado público de la Diputación de Valencia del Hospital de Salud Mental Provincial incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento, en la situación de servicio activo, accederá, previa solicitud, al sistema de carrera o desarrollo en el GDP que le corresponda de acuerdo a su trayectoria profesional en dicho hospital de salud mental, y considerando en el cómputo el tiempo de permanencia según el grupo o subgrupo en el que haya estado en activo. Para el acceso a los sucesivos grados se tendrá en cuenta, como tiempo de permanencia, el tramo de trayectoria profesional no contabilizada.
3. El personal de otras administraciones públicas que preste su servicio en puestos de trabajo de la Diputación de Valencia del Hospital de Salud Mental Provincial incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento, en adscripción definitiva, accederá al



Diputació de València | Recursos Humans i Organització

sistema de carrera mediante solicitud expresa y se le computará el tiempo de servicios prestados en la Diputación de Valencia en dicho hospital. No obstante, podrá, mediante solicitud expresa, pedir el reconocimiento del Grado de desarrollo profesional (GDP) que, en su caso, tuviera reconocido en su administración de origen, en los mismos términos que el personal empleado público de la Diputación de Valencia del Hospital de Salud Mental Provincial.

4. En todo caso, la renuncia posterior podrá efectuarse en cualquier momento e implicará la pérdida permanente del GDP, así como los derechos económicos asociados a los mismos desde el mes siguiente a la fecha de la resolución por la que se declare que se han producido la renuncia.

Artículo 8. Solicitud y reconocimiento del Grupo.

1. El reconocimiento de los GDP en que se estructura el sistema de carrera y desarrollo profesional, excepto la categoría de entrada que se ostentará de forma automática desde la toma de posesión requerirá la previa solicitud por el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento del Hospital de Salud Mental Provincial.
2. La solicitud de reconocimiento del GDP podrá presentarse de forma voluntaria e individual en cualquier momento posterior al cumplimiento de los requisitos que este reglamento establece, y se dirigirá a quien ostente la delegación competente. La solicitud se formalizará mediante modelo normalizado a través de la intranet corporativa. La resolución se comunicará por el mismo medio.
3. Si la solicitud de reconocimiento se efectúa durante los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos exigidos para el progreso, los efectos administrativos y económicos se retrotraerán a la fecha de cumplimiento de dichos requisitos. Si, por el contrario, la solicitud se presenta en cualquier fecha posterior al plazo precitado, los efectos administrativos y económicos se producirán desde la fecha de solicitud.

Capítulo III. Progresión en el sistema de carrera o desarrollo profesional horizontal

Artículo 9. Requisitos para la progresión en el sistema

1. La progresión en el sistema de carrera o desarrollo profesional horizontal se efectuará mediante el ascenso consecutivo a cada uno de los GDP previstos en este reglamento.
2. El acceso a una categoría superior requerirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:
 - a. Completar el periodo de tiempo mínimo de ejercicio profesional, continuado o interrumpido, en el GDP inmediatamente inferior al que se pretende acceder.
 - b. Obtener la puntuación mínima establecida, en cada caso, en la valoración específica que se requiera para acceder al concreto GDP, según el grupo o subgrupo de clasificación profesional.
 - c. Acreditar, al menos, cuatro evaluaciones positivas del bloque de compromiso con la organización durante el tiempo mínimo de permanencia en el GDP correspondiente.



Diputació de València | **Recursos Humans i Organització**

3. Los méritos de las áreas de valoración deberán obtenerse durante el período de tiempo comprendido entre el reconocimiento del grado inmediatamente anterior y el que se pretende acceder.
4. En ningún caso, podrán valorarse o tenerse en cuenta más de una vez los mismos méritos para el acceso a diferentes GDP, ni para la progresión en otros grupos, subgrupos o agrupaciones profesionales).

Artículo 10. Tiempo mínimo de permanencia necesario

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, será requisito para que el personal pueda solicitar la valoración de los méritos establecidos para el Grupo superior, acreditar el tiempo mínimo de permanencia en el grado de desarrollo personal inmediatamente inferior que, en cada caso, se establece a continuación:

- GDP - I: cinco años en el Grupo de acceso.
- GDP - II: cinco años en el Grupo I.
- GDP - III: cinco años en el Grupo II.
- GDP - IV: cinco años en el Grupo III.

El personal de otras administraciones públicas que preste sus servicios en puestos de trabajo del Hospital de Salud Mental Provincial de la Diputación de Valencia en adscripción definitiva que solicite el reconocimiento del grado de desarrollo profesional reconocido en su administración de origen, para el acceso al siguiente grado, se le computará como tiempo de permanencia el remanente no contabilizado que conste en el certificado acreditativo emitido por la administración de origen.

Artículo 11. Cómputo del tiempo mínimo de permanencia

1. Para computar el tiempo mínimo de permanencia se tendrá en cuenta el tiempo en situación de servicio activo en el Hospital de Salud Mental Provincial, en puestos de trabajo adscritos al grupo de clasificación correspondiente.
En el caso de que, durante el tiempo mínimo de permanencia previsto en el artículo anterior, la persona interesada haya estado en situación de servicio activo pertenecientes a distintos grupos o subgrupos de clasificación, el tiempo mínimo de permanencia se computará de forma proporcional, según el grupo o subgrupo en el que haya estado en activo. Para ello, se acumulará el tiempo trabajado previamente en puestos de trabajo de otro grupo o subgrupo, multiplicándolo por el factor que le corresponda, según el cuadro del Anexo 1
2. El tiempo de servicios prestados mediante nombramiento provisional por mejora de empleo en puestos de trabajo adscritos a grupos o subgrupos diferentes al de pertenencia computará a efectos de carrera o desarrollo profesional en el grupo o subgrupo del puesto en el que se esté adscrito en mejora de empleo y cuando se produzca el cese, en el grupo o subgrupo profesional de origen. Asimismo, el tiempo de servicio mediante mejora de empleo se computará en el grupo o subgrupo desempeñado provisionalmente tras la superación del correspondiente proceso selectivo.



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

3. Los servicios prestados en puestos de trabajo de un colectivo profesional que hubiera sido objeto de una reclasificación mediante un plan de ordenación de personal que supusiera el paso a un grupo o subgrupo superior, se entenderán prestados en este último sin la aplicación de los factores de ponderación previstos en el apartado 1 de esta disposición.
4. Además del servicio activo se entenderá como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas: a) servicios especiales; b) excedencia voluntaria por razón de violencia de género; c) excedencia voluntaria por cuidado de familiares; d) excedencia forzosa.
5. A los efectos del cómputo del tiempo mínimo de permanencia al personal de otras Administraciones les serán reconocidos los servicios prestados mediante comisión de servicios cuando provean definitivamente un puesto de trabajo en el Hospital de Salud Mental Provincial, salvo que, en virtud de convenio de reciprocidad se le reconozca el GDP que, en su caso, tuviera reconocido en su administración de origen.

Artículo 12. Cambio de cuerpo, escala o categoría profesional. Cómputo de servicios prestados en distintas categorías.

1. Cuando el personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento acceda a otro cuerpo o escala de su grupo o subgrupo de titulación y tenga reconocido un GDP, continuará percibiendo el complemento de carrera correspondiente a su grupo o subgrupo de pertenencia, accediendo a los siguientes grupos de desarrollo del sistema de carrera desde el nuevo cuerpo o escala.
2. El personal al que le resulte de aplicación el presente reglamento que acceda a un cuerpo o escala integrado en un grupo o subgrupo de clasificación diferente mediante los sistemas de acceso previstos en la normativa vigente, continuará la progresión en el sistema de carrera o desarrollo profesional en el Grado del nuevo grupo o subgrupo que corresponda tras computarle proporcionalmente el tiempo de servicio en los anteriores grupos o subgrupos de titulación, multiplicándolo por el coeficiente que le resulte de aplicación de acuerdo con el cuadro contenido en el punto 1. Si como consecuencia de ello, la cuantía a percibir en concepto de complemento de carrera o desarrollo fuese inferior a la que venía percibiendo, este se verá incrementado con un complemento temporal por importe equivalente a la diferencia. Ese complemento temporal tendrá carácter absorbible y dejará de percibirse en el momento en que se reconozca a la persona interesada un GDP con complemento de carrera o desarrollo de cuantía igual o superior.

Artículo 13. Evaluación para la progresión en el sistema de carrera o desarrollo profesional.

1. El reconocimiento de los distintos GDP en que se estructura el sistema de carrera conlleva el proceso de evaluación de los siguientes bloques de valoración:
 - a) Compromiso con la organización
 - b) Objetivos colectivos y contribución individual a los mismos
 - c) Adquisición de conocimientos
 - d) Actividad docente e investigadora



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

2. Las puntuaciones obtenidas en los distintos bloques de valoración se totalizarán a 31 de diciembre, una vez concluido el proceso de evaluación anual, produciendo efectos en el sistema de carrera o desarrollo profesional a partir de esa fecha.
3. Para el acceso a un Grupo superior será requisito necesario la obtención, en los procesos de evaluación correspondientes, de la puntuación mínima que para cada uno de los grupos y subgrupos de titulación se establecen en el Anexo II. Los posibles excesos sobre la puntuación mínima no podrán computarse para el acceso al Grupo posterior.

TÍTULO II. EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN DEL PERSONAL

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 14. Concepto de evaluación de la progresión del personal

La evaluación de la progresión del personal es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la actividad asistencial/profesional, adquisición de conocimientos, actividad o participación docente y/o investigadora y el compromiso con la organización. Los sistemas de evaluación de la progresión del personal estarán sujetos, en todo caso, a principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, aplicándose sin menoscabo de los derechos de las empleadas y empleados.

Los procedimientos de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de relevancia en su contenido. Las características y criterios de aplicación de los instrumentos que se desarrollen para llevar a cabo la evaluación del desempeño serán públicos.

Artículo 15. Periodo de las evaluaciones del desempeño

Con carácter general la evaluación del desempeño se realizará con periodicidad anual y estará referida a la actuación profesional del personal y su compromiso con la organización al servicio del Hospital de Salud Mental Provincial durante el año natural que corresponda.

Artículo 16. Unidades de evaluación

Las unidades de evaluación forman parte de la estructura organizativa a través de la cual se articula la evaluación del compromiso con la organización y la contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos.

Previo al inicio de cada periodo de evaluación, la persona responsable del centro concretará el personal evaluador a quien corresponde realizar la propuesta de evaluación, el grupo de personal empleado a evaluar asociados al mismo y la persona superior supervisora del personal evaluador, quienes funcionarán bajo la denominación de unidad de evaluación.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente reglamento deberá ser informado de la unidad de evaluación de la que forma parte, así como, de cualquier cambio que durante los periodos de evaluación pudieran producirse.



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

Artículo 17. Comisión de evaluación.

La Comisión de evaluación estará integrada por el personal evaluador que se conforme en el Centro. Atendiendo a criterios de mejor organización y eficacia podrá constituirse más de una comisión de evaluación.

La Comisión de evaluación tendrá como principales funciones deliberar y asignar, de forma colegiada, las puntuaciones referidas a los bloques de compromiso con la organización y a la contribución individual en el cumplimiento de los objetivos colectivos. Esta comisión emitirá los informes de evaluación.

Artículo 18. Personal susceptible de evaluación

Será susceptible de evaluación todo aquel personal al que le es de aplicación el presente reglamento y que se haya incorporado al sistema de carrera o desarrollo profesional. El personal susceptible de evaluación tendrá la obligación de facilitarla.

Artículo 19. Personal evaluador

1. La persona evaluadora de cada unidad de evaluación propondrá a la Comisión de evaluación las puntuaciones correspondientes al personal asignado a su unidad con el visto bueno de la persona supervisora. El personal evaluador será evaluado por su personal supervisor.
2. Para desempeñar las funciones encomendadas al personal evaluador será necesario ocupar un puesto superior jerárquico al de la persona evaluada y ostentar la condición de funcionario o funcionaria de carrera o personal laboral fijo empleado público.
3. El personal responsable del Centro tendrá la obligación de facilitar las actuaciones necesarias para la efectiva evaluación del desempeño del personal adscrito a los departamentos que dirige. Por su parte, dicho responsable, así como el personal adscrito a grupos políticos y persona que ocupe puestos de secretarías de dirección serán evaluados anualmente por la persona que ostente la correspondiente Delegación de la Presidencia.
4. Las personas evaluadoras deberán observar, registrar y valorar el desempeño del personal que, en cada caso, tengan asignado; así como, diagnosticar las necesidades de formación, informando a la persona evaluada sobre su rendimiento y desempeño e indicándole aquello en lo que consideren deba mejorar.
5. Serán cometidos esenciales del personal evaluador: a) realizar la entrevista de evaluación; b) realizar la propuesta de evaluación a la Comisión de evaluación; c) proponer acciones de mejora. Todo ello, de acuerdo con lo establecido en el presente reglamento y las instrucciones que lo desarrollen.
6. La Diputación de Valencia incluirá en sus planes de formación aquellas acciones que resulten necesarias para facilitar la adquisición de los conocimientos, competencias y habilidades que requiera el personal evaluador para el correcto desarrollo de su función



Diputació de València | Recursos Humans i Organització

Artículo 20. Personal supervisor. Funciones.

1. El personal supervisor será la persona superior jerárquica del centro de trabajo, salvo las excepciones recogidas en el art. 19.3.
2. Los cometidos esenciales del personal supervisor serán:
 - a) Revisar los informes previos del personal evaluador.
 - b) Dirigir en los trabajos de la comisión de evaluación.
 - c) Asegurar la coherencia y coordinación de las evaluaciones en su área de responsabilidad.
 - d) Garantizar que las evaluaciones se realizan dentro de los plazos y de acuerdo con el proceso y técnicas establecidos en este reglamento y en las instrucciones que lo desarrollen.

Artículo 21. Situaciones particulares.

Se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos colectivos, contribución individual a su cumplimiento y compromiso con la organización será igual a la media aritmética correspondiente en el ámbito del concreto servicio o departamento, en la proporción que proceda, durante el tiempo en que el personal se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) permiso por acción sindical;
- b) permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento;
- c) permiso o excedencia voluntaria por razón de violencia de género;
- d) servicios especiales;
- e) servicio en otras administraciones públicas;
- f) excedencia voluntaria por cuidado de familiares;
- g) excedencia forzosa;
- h) bajas por enfermedad común o accidente laboral con una duración superior a los tres meses.

Capítulo II. Actividad asistencia / profesional

Art. 22 Objetivos colectivos

Para la valoración de la actividad asistencial/profesional se puntuará el desempeño en el logro de los objetivos colectivos, así como la contribución individual a los asignados.

Los objetivos colectivos se fijarán por escrito, en función de las necesidades organizativas, por el equipo técnico coordinado por la persona responsable del centro, la cual deberá asegurar antes de su implantación el conocimiento y ratificación de los mismos por la persona que ostente la correspondiente Delegación de la Presidencia. La composición concreta del equipo técnico obedecerá, en cada caso, a la estructura organizativa específica de cada servicio desde criterios de máxima participación.

Asimismo, su periodo de ejecución será el ejercicio del año natural siguiente.



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

1. Los objetivos colectivos podrán ser:
 - a) Objetivos de gestión relacionados con las competencias atribuidas a la unidad.
 - b) Objetivos estratégicos de mejora de los servicios públicos, alineados con el desarrollo de determinadas políticas públicas de especial interés.

Cada objetivo deberá comportar la definición de sus correspondientes indicadores con la finalidad de permitir su evaluación posterior.

Una vez definidos los objetivos colectivos deberán ser registrados a través de los medios que al efecto se determinen, durante el mes de noviembre de cada año por la persona responsable de centro. Igualmente, deberán ser comunicados a todo el personal que integre el servicio o equipo de trabajo con la finalidad de que puedan orientar su actuación a su cumplimiento.

2. El equipo técnico junto a la persona responsable del centro acreditará el grado de cumplimiento de los objetivos colectivos. La valoración de su ejecución será registrada a través de la carpeta personal durante el mes de noviembre de cada año por la persona responsable de centro. Asimismo, se informará al personal adscrito a cada servicio del grado de cumplimiento alcanzado.
3. La valoración del logro de los objetivos será anual y tendrá una puntuación máxima de 10 puntos los colectivos, y de otros 10 puntos los asignados individualmente. En todo caso, se entenderán cumplidos cuando se alcance, al menos, un ochenta por ciento de su ejecución en el momento de su valoración. La asignación de la puntuación será proporcional al grado de cumplimiento de los objetivos colectivos.
4. La puntuación media obtenida por cada servicio o equipo de trabajo se asignará a cada persona empleada adscrita al mismo.

Artículo 23. Contribución individual a los objetivos colectivos

Cada persona susceptible de evaluación tendrá asignado uno o más de los objetivos colectivos en su contribución individual al desempeño para el logro de los mismos y en el marco de su actividad asistencial/profesional.

La evaluación final de la contribución individual a los objetivos colectivos se realizará por la Comisión de evaluación a propuesta del personal evaluador. Dicha valoración consistirá en la asignación de una puntuación en una escala de logro de 1 a 10 puntos.

A estos efectos, las puntuaciones deben reflejar las diferencias individuales, de forma que sirvan a la doble finalidad de ser tanto estímulo y reconocimiento al trabajo como referencia de mejora.

Capítulo III. Adquisición de conocimientos y Actividad docente e investigadora

Artículo 24. Adquisición de conocimientos

Se entenderá por adquisición de conocimientos el conjunto de actividades que, a través del aprendizaje planificado, tienen como objetivos el mantenimiento y la mejora de la



Diputació de València | **Recursos Humans i Organització**

competencia profesional, con el fin de contribuir a elevar la calidad de los servicios, la consecución de los objetivos estratégicos de la organización y el desarrollo profesional del personal empleado.

Artículo 25. Valoración de la adquisición de conocimientos

1. Se valorarán los cursos de formación convocados, impartidos u homologados por la Escola Valenciana d'Estudis de la Salut (EVES), el Servicio de Formación de la Diputación de Valencia o por otras escuelas de formación del personal empleado público. Asimismo, se valorarán los cursos organizados por las organizaciones sindicales y otras entidades promotoras al amparo de los acuerdos de formación para el empleo de las Administraciones Públicas. Igualmente, se valorará la formación continua y de postgrado realizada en las universidades.

2. En ningún caso se tendrán en cuenta los cursos pertenecientes a una carrera universitaria, cursos de doctorado y los de los diferentes institutos de las universidades cuando formen parte del plan de estudios del centro, ni los cursos derivados de procesos selectivos, promoción interna, planes de empleo y adaptación del régimen jurídico a la naturaleza de los puestos que se ocupan.

3. Para la progresión en el sistema de carrera profesional, en el apartado de adquisición de conocimientos, se valorarán los cursos de formación genérica a razón de 0,80 puntos por hora lectiva, y formación especializada a razón de 1.5 puntos por hora lectiva.

Artículo 26 Actividad docente e investigadora

1. Serán objeto de valoración en este apartado las siguientes actividades desarrolladas por el personal:

- a) Docencia, definida como la acción de impartir formación a personal de la Diputación de Valencia y otro personal dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o instituciones de formación de personal empleado público, en los mismos términos expresados en el art. 25.1 de este Reglamento. Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial como on-line.
- b) Tutoría en el puesto de trabajo, entendida como una modalidad de transferencia de conocimiento cuya finalidad es formar en el desempeño de competencias profesionales al personal empleado público, bien de manera individual o grupal. Todo ello, con un máximo de 25 horas anuales.
- c) Coordinación de acciones formativas dirigidas al personal de la Diputación de Valencia y otro personal empleado público dentro de las acciones formativas organizadas por escuelas o instituciones de formación de personal empleado público. Se incluyen cursos impartidos tanto bajo la modalidad presencial como on-line.

2. Investigación e innovación. En este apartado se valorará la dirección o participación en trabajos de investigación, innovación o calidad relacionados con la actividad profesional o institucional, singularmente en las líneas priorizadas por la Conselleria



Diputació de València | Recursos Humans i Organització

competente en sanidad y la contribución a los programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento.

3. Difusión del conocimiento. Será objeto de valoración la participación, como ponente, en congresos, jornadas y conferencias relacionadas con la actividad profesional e institucional, así como las publicaciones relacionadas con el ámbito de la administración pública tanto en formato digital como en papel. Los libros y capítulos de libros únicamente se considerarán si la publicación dispone de ISBN (“Número Estándar Internacional de Libro”). Los artículos publicados en revistas, nacionales o internacionales, solo podrá ser valorado si dispone de ISSN (“Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas”).
4. La valoración sobre la actividad docente e investigadora se realizará conforme al baremo contenido en el Anexo-III.

Capítulo IV. Evaluación del Compromiso con la organización

Artículo 27. Dimensiones y factores para la evaluación del compromiso con la organización

De modo orientativo, se refieren distintos factores que pueden servir de base para la valoración del compromiso con la organización.

- 1-Puntualidad y asistencia
- 2- Satisfacción con el servicio por parte de familiares de pacientes y tutores legales.
- 3- Disponibilidad para el servicio dentro de la jornada laboral. Este ítem valora los siguientes aspectos: la iniciativa, responsabilidad, calidad del trabajo, flexibilidad, adaptación al cambio, colaboración, participación y proactividad con carácter general, así como para proyectos y tareas adicionales en particular, como participación activa en grupos de mejora y eventos del HSMP.
- 4-Comunicación adecuada: se comunica de manera clara y respetuosa con sus compañeros, superiores, usuarios y terceras personas.
- 5-Respeto por las normas y procedimientos: terapéuticos, medioambientales y preventivos

Artículo 28. Criterios generales de valoración

Se valorará entre 1 y 10 puntos/año para los subgrupos C1, C2 y ADP, y hasta un máximo de 20 puntos/año en los casos de los subgrupos A1 y A2. Las evaluaciones que superen los umbrales de 8 o 16 puntos/año, o que sean inferiores a 5 o 10 puntos/año, respectivamente según el subgrupo, requerirán la motivación expresa de la persona evaluadora.

A los efectos del artículo 9.2c, la evaluación del bloque "Compromiso con la organización" se entenderá como positiva cuando la media aritmética de los factores evaluados sea superior a 5 puntos (para C1, C2 y ADP) o superior a 10 puntos (para A1 y A2). Si la evaluación de este bloque resulta negativa (media inferior a dichos umbrales),



Diputació de València | Recursos Humans i Organització

la persona evaluadora deberá proponer las acciones necesarias para mejorar la actuación del personal evaluado.

Capítulo V. Proceso de la evaluación del desempeño

Art. 29 Entrevista de evaluación del desempeño

1. Por entrevista de evaluación ha de entenderse, a efectos de este reglamento, como el diálogo entre la persona evaluadora y cada una de las personas adscritas a su unidad de evaluación. La entrevista versará sobre los aspectos de la actuación profesional y los resultados obtenidos durante un periodo de tiempo determinado tanto en el desempeño profesional como en la contribución a los objetivos colectivos.
2. La entrevista de evaluación tiene carácter obligatorio y se realizará con carácter previo a la emisión del informe propuesta de evaluación del desempeño.
3. La entrevista de evaluación deberá ajustarse a las fases, instrucciones y recomendaciones idóneas para el control, seguimiento y evaluación final.

Art. 30 Informe de evaluación del desempeño

1. Por informe de evaluación del desempeño se entiende el documento que contiene la valoración individual realizada conforme a las normas establecidas en este reglamento y a las instrucciones que lo desarrollen.
2. La propuesta de informe de evaluación del desempeño se cumplimentará por la persona evaluadora, en modelo normalizado indicado por el responsable del Centro, durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año. Vistas las propuestas efectuadas por el personal evaluador la Comisión de evaluación emitirá los informes definitivos antes del 30 de noviembre del año en curso.
El registro que conforma dicho informe deberá presentarse en el supuesto de que la personal evaluada solicite revisión de su evaluación.
3. A efectos de lo señalado en el apartado anterior, la persona evaluadora que cese en su destino con anterioridad a la fecha señalada en el punto anterior deberá evaluar al personal a ella adscrito de su unidad funcional.
4. Por su parte, la persona evaluada que cambie de destino con anterioridad al 31 de octubre será evaluada por la persona evaluadora hasta dicha fecha.
5. Por la Delegación competente podrá determinarse la sistemática general de los informes de evaluación del desempeño, estableciendo las normas para su elaboración y los modelos a utilizar.

Artículo 31. Revisión del informe de evaluación del desempeño

1. El personal evaluado podrá solicitar la revisión de su informe de evaluación ante la Delegación de personal y recursos humanos. De las alegaciones presentadas se dará traslado a la Comisión de seguimiento.
2. Las solicitudes de revisión se formularán, en el plazo de diez días hábiles a contar desde el registro de las puntuaciones en su carpeta personal, y se podrán acompañar



Diputació de València | Recursos Humans i Organització

de los elementos que se estimen convenientes para precisar o completar los hechos y razones alegados. La solicitud deberá tramitarse telemáticamente a través de la intranet corporativa.

3. Las solicitudes de revisión incompletas que no contengan los requisitos mínimos, serán inadmitidas, notificándose tal circunstancia al personal afectado.
4. Este procedimiento concluirá con la emisión y notificación a la persona interesada de un informe definitivo en un plazo máximo de tres meses. Esta notificación se realizará telemáticamente a través de la intranet corporativa.

Artículo 32. Autoevaluación.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento que participe en el sistema de carrera profesional cumplimentará, con carácter voluntario, un cuestionario de autoevaluación. El contenido del cuestionario de autoevaluación se referirá a la participación en la consecución de los objetivos colectivos y la percepción propia sobre los factores que integren la evaluación del Compromiso organizacional. Esta autoevaluación se realizará anualmente. Las autoevaluaciones podrán utilizarse con la finalidad de contraste con las evaluaciones recibidas.

TÍTULO III. PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE CARRERA/ DESARROLLO PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DE LA PROGRESIÓN DEL PERSONAL

Artículo 33. Comisión de seguimiento del sistema de carrera/desarrollo y evaluación de la progresión.

1. Se crea la Comisión de Seguimiento de la Carrera o desarrollo Profesional, con la finalidad de supervisar y evaluar el funcionamiento del sistema de carrera profesional y realizar las recomendaciones pertinentes. La Comisión de Seguimiento forma parte de la estructura organizativa a través de la cual se articula la evaluación de la progresión del personal y la contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos.
2. La Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional estará compuesta por un número par de integrantes de los cuales la mitad representarán a la Corporación y la otra mitad a las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación del personal empleado público del sector sanitario del Hospital de Salud Mental Provincial.
3. La Comisión tendrá carácter paritario, de modo que, con independencia del número concreto de personas vocales designadas por la administración y por los sindicatos, el peso de los votos de una y otra parte será equivalente. Cada una de las organizaciones sindicales podrá designar un representante.
4. En cuanto a su régimen de funcionamiento, la comisión se regirá por las normas relativas a los órganos colegiados, contenidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público o normativa que la sustituya.



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

Artículo 34. Funciones de la comisión de seguimiento

- a. Estudiar y resolver las peticiones de revisión formuladas por las personas interesadas frente al Informe de evaluación del desempeño.
- b. Conocer de las quejas planteadas sobre los defectos de tramitación del procedimiento.
- c. Velar por la exacta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño.
- d. Emitir un informe anual sobre la naturaleza y volumen de las quejas y reclamaciones formuladas.
- e. En general, cualesquiera otras que le atribuyen las normas que le sean de aplicación.

La Comisión en el ejercicio de sus funciones, y para el adecuado desarrollo de las mismas, podrá recabar de todos los implicados en el proceso cuantos datos y antecedentes considere oportunos, así como servirse del asesoramiento técnico preciso.

TÍTULO IV. COMPLEMENTO DE CARRERA O DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 35. Financiación del sistema de carrera profesional

Los fondos destinados a financiar el sistema de carrera profesional deberán permitir su desarrollo progresivo dentro de un contexto económicamente sostenible para la Corporación. En todo caso, dichos fondos serán objeto de concreción anual en el Presupuesto de la Diputación de Valencia.

Artículo 36. Complemento de carrera / desarrollo profesional

1. El sistema de carrera profesional se devengará en nómina mensualmente mediante la percepción de un complemento de carrera y desarrollo profesional, en los términos establecidos por la legislación en materia de función pública que resulte de aplicación. De acuerdo con dicha legislación serán objeto de negociación, en el ámbito de la Mesa General de Negociación, la determinación y aplicación del complemento de carrera profesional.
2. En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento de carrera profesional por la progresión alcanzada en diferentes grupos, subgrupos o agrupaciones profesionales funcionariales.
3. Las cuantías a percibir, en los años 2026 a 2028, en concepto de carrera profesional por grupo o subgrupo de clasificación y GDP serán las establecidas en el Anexo IV del presente reglamento con efectos de fecha de entrada en vigor del presente reglamento.
4. Las cuantías establecidas en el Anexo IV serán actualizadas anualmente en el porcentaje que las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado establezcan como incremento de las retribuciones de las empleadas y empleados públicos a partir de la fecha de entrada en vigor del este Reglamento.



 | Diputació
de València | Recursos Humans
i Organització

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

El derecho al devengo y percepción del complemento de carrera profesional correspondiente al grado de carrera o desarrollo profesional reconocido tras el acceso inicial al sistema se adquirirá a partir de la entrada en vigor del presente reglamento.

Disposición adicional segunda.

El presente reglamento será revisado periódicamente, como resultado de la evaluación de la experiencia acumulada, a partir de las propuestas de mejora que realice la Comisión de seguimiento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera.

El sistema de evaluación del desempeño será de aplicación progresiva tras la entrada en vigor del presente reglamento. En concreto: a) la evaluación de los objetivos colectivos, así como la evaluación de la contribución individual en el cumplimiento de dichos objetivos se implementará durante 2026; b) la valoración de adquisición de conocimientos, así como de la actividad docente e investigadora se realizarán durante 2027; c) la implementación del sistema de evaluación del Compromiso organizacional tendrá lugar a partir de 2028.

Disposición transitoria segunda.

A efectos de la progresión en el sistema de carrera profesional horizontal y hasta su pleno desarrollo únicamente se considerarán aquellos bloques de la evaluación del desempeño que han sido implementados. Dichos bloques de evaluación de puntuarán de acuerdo con los porcentajes determinados, en cada caso, en las tablas del Anexo III.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

ANEXO I

		GRUPOS/SUBGRUPOS ANTERIORES					
		A1	A2	B	C1	C2	AP
GRUPO/SUBGRUPO ACTUAL	A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
	A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
	B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
	C1	1	1	1	1	0,80	0,60
	C2	1	1	1	1	1	0,75
	AP	1	1	1	1	1	1



 **Diputació de València** | **Recursos Humans i Organització**

ANEXO II

Baremo progresión sistema de carrera subgrupos A1 y A2

BLOQUE		GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
		Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima
Compromiso con la organización		100	100	100	100
Actividad asistencial/profesional	O. Colectivos	50	50	50	50
	Contribución Individual OC	50	50	50	50
Adquisición de conocimientos		100	120	140	160
Actividad docente e investigadora		50	50	50	50
Puntuación máxima		350	370	390	410
Porcentaje puntuación requerida		50%	60%	65%	70%
Puntuación mínima para acceder al GDP		175	222	254	287

Baremo progresión sistema de carrera subgrupos C1, C2 Y ADP

BLOQUE		GDP I	GDP II	GDP III	GDP IV
		Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima	Puntuación máxima
Compromiso con la organización		50	50	50	50
Actividad asistencial/profesional	O. Colectivos	50	50	50	50
	Contribución individual OC	50	50	50	50
Adquisición de conocimientos		100	120	140	160
Actividad docente e investigadora		10	10	10	20
Puntuación máxima		260	280	300	330
Porcentaje puntuación requerida		50%	60%	65%	70%
Puntuación mínima para acceder al GDP		130	168	195	231



 **Diputació
de València** | **Recursos Humans
i Organització**

ANEXO III

**BAREMO PARA LA VALORACIÓN DE LA TRANSFERENCIA,
INNOVACIÓN Y DIFUSIÓN DEL CONOCIMIENTO**

1. Transmisión del conocimiento.

- A. Docencia: 2 puntos por hora de formación impartida
- B. Tutoría en el puesto de trabajo: 0,10 puntos por hora
- C. Coordinación: 0,05 puntos por hora de duración de la acción formativa coordinada

2. Investigación e innovación

- A. Dirección de trabajos de investigación o innovación: 2 puntos por cada dirección.
- B. Participación en trabajo de investigación o innovación: 1 punto por cada participación.

3. Difusión del conocimiento

Congresos, jornadas o conferencias

- A. Ponencia en congreso, jornada o conferencia internacional: 2 puntos.
- B. Ponencia en congreso jornada o conferencia nacional: 1,5 puntos.
- C. Comunicación o póster en congreso o jornada internacional: 1 punto.
- D. Comunicación o póster en congreso o jornada nacional: 0,75 puntos.

Publicaciones

- A. Primer autor o autora:
 - Libro completo: 4 puntos.
 - Capítulo: 2 puntos.
 - Artículo revista profesional/científica internacional: 1,5 puntos
 - Artículo revista profesional/científica nacional: 1 punto.
- B. Coautor o coautora:
 - Libro completo: 3 puntos.
 - Capítulo: 1,5 puntos.
 - Artículo revista profesional/científica internacional: 1 punto.
 - Artículo revista profesional/científica nacional: 0,75 puntos.



 **Diputació de València** | Recursos Humans i Organització

ANEXO IV

		AÑO 2026		AÑO 2027		AÑO 2028	
		33%		66%		100%	
A1	GDP	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
		0	- €	- €	- €	- €	- €
	I	63,07 €	756,89 €	126,15 €	1.513,78 €	191,13 €	2.293,61 €
	II	126,15 €	1.513,78 €	252,30 €	3.027,56 €	382,27 €	4.587,21 €
	III	189,22 €	2.270,67 €	378,44 €	4.541,34 €	573,40 €	6.880,82 €
	IV	252,30 €	3.027,56 €	504,59 €	6.055,12 €	764,54 €	9.174,42 €
A2	GDP	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
	I	43,13 €	517,58 €	86,26 €	1.035,16 €	130,70 €	1.568,42 €
	II	86,26 €	1.035,16 €	172,53 €	2.070,31 €	261,40 €	3.136,84 €
	III	129,39 €	1.552,74 €	258,79 €	3.105,47 €	392,11 €	4.705,26 €
	IV	172,53 €	2.070,31 €	345,05 €	4.140,63 €	522,81 €	6.273,68 €
C1	GDP	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
	I	19,90 €	238,81 €	39,80 €	477,62 €	60,31 €	723,67 €
	II	39,80 €	477,62 €	79,60 €	955,24 €	120,61 €	1.447,34 €
	III	59,70 €	716,43 €	119,41 €	1.432,87 €	180,92 €	2.171,01 €
	IV	79,60 €	955,24 €	159,21 €	1.910,49 €	241,22 €	2.894,68 €
C2	GDP	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
	I	8,42 €	101,05 €	16,84 €	202,10 €	25,52 €	306,21 €
	II	16,84 €	202,10 €	33,68 €	404,19 €	51,03 €	612,41 €
	III	25,26 €	303,14 €	50,52 €	606,29 €	76,55 €	918,62 €
	IV	33,68 €	404,19 €	67,37 €	808,38 €	102,07 €	1.224,82 €
APF	GDP	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
	0	- €	- €	- €	- €	- €	- €
	I	5,26 €	63,14 €	10,52 €	126,28 €	15,94 €	191,34 €
	II	10,52 €	126,28 €	21,05 €	252,56 €	31,89 €	382,67 €
	III	15,79 €	189,42 €	31,57 €	378,84 €	47,83 €	574,01 €
	IV	21,05 €	252,56 €	42,09 €	505,12 €	63,78 €	765,34 €

